

## Szemle

formális oktatáson kívüli képzési formákat pragmatikus érvekkel, a felnőtt ember egészséges kíváncsiságával, az új információ-technológiai fejlesztések iránti érdeklődéssel és azzal a tudattal kössék össze, hogy a megszerzett tudás az egyén és az egész társadalom számára az egyik legfontosabb fejlődési forrást jelenti.

Mindez gyakorlati téren két érdeklődési területre bomlott. Egyrészt felkínálni az élethosszig tartó tanulás lehetőségeit az egyén és az oktató intézmények számára egyaránt, másrészt példákon keresztül bemutatni a résztvevők számára, hogy a modern társadalmakban szükséges képességek elsajátítása megéri az erőfeszítéseket.

Bulgáriában a felnőttképzésnek a 19. századig visszanyúló hagyományai vannak. Ekkor jöttek létre azok az olvasóköri körök, melyek jelenleg is betöltik a kulturális központok szerepét, s a bolgár fesztivál helyszíneit is adják. 2001-ben csupán két szakmai jellegű nap jelentette a fesztivál meghonosítását az országban, de a következő évben már 50 rendezővel, 250 külföldi meghívottal valóban széles körű programsorozatot sikerült produkálni. A kelet-európai gyakorlathoz igazodóan itt is a Német Népfőiskolai Szövetség helyi irodájának segítségével folyt a szervezés, de a kormányzati szektor is erősen bekapcsolódott, hat minisztérium aktív részvételével.

A fesztivál kiemelt szakmai találkozási pont a bolgár közművelődés intézményei számára, ahol 2002-ben a fókuszban az alap- és szakmai képzés, valamint az egyéni tanulói életutak kidolgozásának fórumai álltak. A munkanélküliek különösen nagy

száma miatt figyelmet fordítanak arra, hogy a gazdaság profilváltásaira gyorsan tudjon válaszolni a munkaerőpiac, s a munkapiac strukturális forradalmának magas költségei ellenére legyen állandó kormányzati forrás a felnőttképzés számára.

Hasonlóan a magyar irányvonalakhoz, oktatáspolitikájuk legnagyobb kihívásai az idegennyelv-oktatás és az elektronikus, információszervező eszközök használatának kiszélesítése, valamint az aktív állampolgári lét megvalósítása, a vállalkozói, szociális és általános jártasságok elsajátítása.

## Jegyzet

- (1) American Association for the Advancement of Education – AAAE.
- (2) Forrás: *Útmutató a Felnőtt Tanulók Hetének megrendezéséhez*. (2000) NIACE, UK.
- (3) Botswana Adult Education Association.
- (4) Danish Research and Development Centre for Adult Education.
- (5) Adult Educators and Trainers Association of South Africa.
- (6) Association of Estonian Adult Educators (ANDRAS).
- (7) Vocational Adult Education Association (AOV).
- (8) The Dutch Centre for the Innovation of Education (CINOP).
- (9) National Institute of Adult and Continuing Education – Országos Felnőtt- és Folyamatos Oktatási Intézet.
- (10) Forrás: *Annual Report and Accounts c.* kiadvány (2001–2002). NIACE, UK.
- (11) Forrás: *Learning is for everyone c.* kiadvány (2001). NIACE, UK.
- (12) *Adult Learners' Week in South Eastern Europe*. (2002) IIZ/DVV. Bonn, felhasználásával.
- (13) Forrás: *Adult Learners' Week in South Eastern Europe*. (2002) IIZ/DVV. Bonn. 89.

*Fesztbaum Zsófia*

## Felnőttoktatási vademecumok!

Az élethosszig tartó oktatást szervező intézmények és oktatók számára is elengedhetetlen a módszertani fejlődés, továbbképzés. A már nálunk is gazdag és egyre szélesedő felnőttképzési piacon csak annak az intézménynek/oktatóknak van létjogosultsága, amely/aki képes professzionalizálni az általa szerve-

zett/vezetett oktatási, tanulási folyamatot. A „Felnőttoktatás, továbbképzés és élethosszig tartó tanulás” című kiadványsorozattal a Német Népfőiskolai Szövetség Nemzetközi Együttműködési Intézete segítséget kíván nyújtani a magyar felnőttoktatás elméletének és gyakorlatának fejlődéséhez.

E sorozat 6. kötete Jörg Knoll „Tanfolyam és szeminárium-módszertan. Gyakorlókönyv tanfolyamok, szemináriumok, munka- és beszélgető-csoportok alakításához” című könyve, amely értékei miatt igen keresett. Prof. Dr. Jörg Knoll a Bajor Evangélikus Munkaközösség vezetője és az Augsburgi Egyetem Felnőttképzési Tanszékének tanára volt. Jelenleg a Lipcsei Egyetem Neveléstudományi Fakultásának Felnőttképzési Tanszékét vezeti. 1997 májusában különböző helyszíneken és különböző célcsoportok számára Magyarországon is tartott továbbképző szemináriumokat.

A sorozat 18. kötete Bernd Weidenmann „Sikeres tanfolyamok és szemináriumok. Professzionális tanulás felnőttekkel” című munkája. A kifinomult elemzőkészséggel és jó humorérzéssel rendelkező szerző húsz évig a Tudományos Oktatási Módszerek Intézetének volt a munkatársa. A mű saját tapasztalatain alapul.

Bár mindkét munka a felnőttoktatás módszertanával foglalkozik, nem ismétlik egymást, hanem a téma más-más szeletét dolgozzák föl. Amolyan „Hogy-is-csináljam kézikönyvek”, amelyek rendelkeznek a szükséges nyitottsággal, hogy az ajánlott módszereket az adott helyzetnek megfelelően változtatni lehessen. Összekapcsolja őket szemléletmódjuk is. Nagy hangsúlyt fektetnek az oktató nemcsak szakmai, hanem módszertani fölkészültségére is. Fölhívják a figyelmet az alapos, körültekintő tervezés szerepére és az éppen zajló folyamatok elemzésére.

Ugyan a felnőttoktatás számára íródtak e könyvek, mégis úgy gondolom, tartal-

maznak általános érvényű megállapításokat és módszereket is, így minden korosztály tanára haszonnal forgathatja őket. A felnőttképzést végzők számára pedig vadmecumként ajánlom!

Jörg Knoll abból indul ki, hogy mindenkinek azt kell adni, ami neki való. Pontosabban: a különböző tanulócsoporthoz (gyerek, felnőtt, egyetemista, tartósan munkanélküli, szakmai képzésre váró stb.) számára tudatosan a résztvevőknek, tartalomnak, célnak megfelelő módszert kell választani. Építeni kell előzetes tapasztalata-

ikra, ismereteikre, és a módszernek a konkrét helyzethez kell igazodnia.

A szerző figyelemet arra, hogy a módszer megválasztásánál figyelembe kell venni a hatékonyságot befolyásoló tényezőket:

- mit él meg a csoport;
- ki tervezi és vezeti a kurzust;
- mi a cél;
- mi a téma, illetve a közös munka tartalma;
- milyenek a keretfeltételek;
- milyen a kurzust kínáló intézmény?

A könyv legfontosabb mondanivalója, hogy a kurzus/rendezvény-szervezésnél és módszertervezésnél döntő a fölkészültség: szakmailag, módszertanilag és az adott viszonyoknak megfelelően.

Knoll munkájának újszerűsége többek közt, hogy a résztvevők és a vezető reakcióiról, testi-lelki folyamatairól is részletesen ír (például ha a résztvevők a tanfolyam közben rájönnek, hogy változtatniuk kell addigi magatartásukon, elkedvetlenedhetnek; ha a vezető új módszerrel áll a csoport elé, nem ritka az erős szívdobogás, szájszárazság, hangreszketés stb.). Szintén

*Az élethosszig tartó oktatást szervező intézmények és oktatók számára is elengedhetetlen a módszertani fejlődés, továbbképzés. A már nálunk is gazdag és egyre szélesedő felnőttképzési piacon csak annak az intézménynek/oktatónak van létjogosultsága, amely/aki képes professzionalizálni az általa szervezett/vezetett oktatási, tanulási folyamatot. A „Felnőttoktatás, továbbképzés és élethosszig tartó tanulás” című kiadványsorozattal a Német Népfőiskolai Szövetség Nemzeti Együttműködési Intézete segítségével kíván nyújtani a magyar felnőttoktatás elméletének és gyakorlatának fejlődéséhez.*

újdonság, hogy a kínált módszereket a mögöttük álló célok szempontjából elemzi is. Ha például azt szeretnénk, hogy a résztvevők belejöjjenek a beszélgetésbe, és alkalmasak legyenek majdan a plenáris vitára, fokozatosan kell a beszélgető-csoportokat növelni (2 fő < 4/6 fő < teljes létszám). Ha a párválasztás kényelmetlenségeit, bizonytalan rossz érzéseit akarjuk kiküszöbölni, ugyanakkor véletlenszerű csoportokat szeretnénk, alkalmazhatjuk a párválasztó módszerek közül például a fonál két végének megkeresését, színkártyákat, számkártyákat, vagy akár a születésnapok egymáshoz való közelségének módszerét. Ráadásul a párválasztáshoz meg kell mozdulni, ami szintén aktivizál.

Az egész szempontjából vizsgálja a részeket, a befolyásoló faktorokat, de egyszerre csak az egész egy részére összpontosít. Véleménye szerint először a célcsoportot kell megvizsgálni. Azokat, akiknek tartjuk a kurzust, és akiknek abból profitálniuk kell.

#### *A célcsoportelemzés szempontjai* A résztvevők:

##### *Hol és hogyan élnek?*

- gazdasági, társadalmi, műveltségi térkép
- életkoruk, foglalkozásuk
- családi állapotuk
- szabadidejük
- csoportkapcsolatok

##### *Helyzetük a témát illetően*

- tapasztalataik
- problémáik

##### *Viszonyuk az új ismeretekhez*

- nyitottságuk
- tapasztalatuk a felnőttképzés módszereivel kapcsolatban
- terhelhetőségük

##### *Létszámuk*

Ezek fontos és evidens szempontok, hiszen meghozhatják vagy megghiúsíthatják a sikert. Mégsem szoktak az oktatók ilyen részletesen tájékozódni azokról, akiknek foglalkozást szerveznek.

A szerző elemzi a kurzusformákat (előadás, szeminárium-fajta, munkakör, párdiumbeszélgetés, beszélgetőkör-fajta, tanfolyam stb.) is. Nem érezhető, hogy valamelyik is közelebb állna hozzá, objektíven, konkrét helyzetekhez társítva tárja föl előnyeiket és hátrányait.

A mű egyik leghasznosabb része véleményem szerint a rendszerezett „módszerbörze”. A harminctól is több módszert a következő csoportokba rendezte:

- módszerek a részvétel és a csoportösszetartozás fejlesztésére;
- módszerek a kezdés és a ráhangolódás megkönnyítésére;
- anyagorientált (pl. papír, ceruza) módszerek;
- hangsúlyozottan kommunikatív módszerek;
- hangsúlyozottan alkotó módszerek;
- hangsúlyozottan meditatív módszerek;
- a tartalom föltárásának módszerei;
- módszerek az eredmények összefoglalására, rögzítésére;
- módszerek az értékeléshez és az utómunkálatokhoz.

A felsorolt technikákat a következő pontok alapján mutatja be:

- oktatási célok;
- megvalósítás: – lefolyás,
- keretfeltételek (létszám, idő, hely, anyag);
- utasítások a vezető számára;
- a munka folytatása.

Nem azért hasznos ez a fejezet, mert eddig ismeretlen módszereket sorol föl, hiszen – úgy vélem – sokunk ismeri ezeket akár 80–90 százalékat is. Csakhogy az ember oktatási gyakorlata közben hajlamos arra, hogy az adott ismeretanyagot mindig egy vagy két módszerrel dolgozza föl, és megelégedjék arról, hogy a különböző csoportoknak más-más munkamódszer lehet testre szabott. A fejezet haszna tehát a felsoroláson túl a rendszerezés, így könnyen kezelhető, praktikus kézikönyvvé válik a mű.

A könyv fölépítésében is hordoz újdonságot. Szinte „fölvetéssel” kezdődik: egy lezajlott gyakorlatot-kurzust ismertető és elemző. A téma is mindenkit közelről érint

(Tévénézés – sorscsapás vagy segítség?), ezért ahogy az egykori résztvevőkét, az olvasó érdeklődését is magához vonzza.

Bár a mű alapvetően nem munkatankönyv, mégis egy-egy kérdés mellé rövid, gyakorló-tudatosító feladatot kínál az olvasó számára (például: Módszerelemzés a cél szempontjából; Milyen akadályokkal számolna, ha Önnek kellene vezetnie az adott kurzust? stb.).

A szerző világos gondolatait jól értelmezhető szöveggel tolmácsolja, és rengeteg gyakorlati példával illusztrálja megállapításait. Az értelmezhetőséget szolgálják az alkalmazott ábrák és célszerű tipográfiai megoldások is.

\*

Bernd Weidenmann alapgondolata, hogy a tanfolyamok és szemináriumok résztvevői igényesebbek, mint korábban. Jogos igényük, hogy hatékonyan akarnak tanulni, a mindennapokban közvetlenül hasznosítható tudást kívánnak elsajátítani élményszerű formában, és segítséget szeretnének kapni személyiségfejlődésükhöz is. Mindez a vezető iránt követelményeket támaszt: legyen képes produktív és kooperatív szemináriumi kultúra, valamint ösztönző és kihívást jelentő tanulási helyzetek teremtésére, biztosítsa az egyéni fejlődés lehetőségét, képes legyen föloldani / kezelni a konfliktusokat.

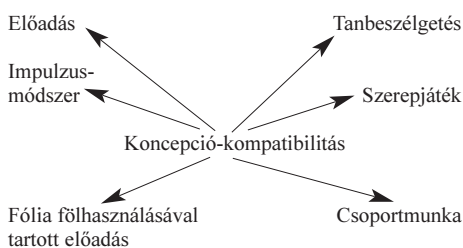
A könyv célja ennek megfelelően, hogy segítséget nyújtson abban, hogy a vezető a tanuló felnőttek önállósága és felelősségérzete számára kihívást jelentő helyzeteket hozzon létre, hogy a tanulókat közvetlen és intenzív kapcsolatba hozza a tanulás tárgyával. Mindezt jól példázza a szerző egyik gondolata: „Ne az anyag és a résztvevők közötti nélkülözhetetlen tolmácsnak tekintsük magunkat, hanem a tanulás tárgya és a tanulók közötti ötletekben gazdag és tapasztalt kerítőnek.”

A mű négy nagy fejezetből áll: A tanulás, A legfontosabb módszerek, A legfontosabb médiumok, A folyamat alakítása.

Az első fejezet a felnőttekkel folytatott tanulási munkát helyezi a középpontba, a tanfolyamokat és szemináriumokat veze-

tők tevékenységének alapvető kérdéseivel foglalkozik. Az olvasónak szánt figyelmes gesztus, hogy a fejezet didaktikai kislexikont is tartalmaz.

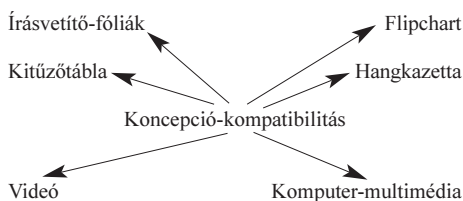
A második fejezet a szerző által legfontosabbnak ítélt módszereket tárgyalja. Hangsúlyozza, hogy a módszerválasztásnál fő szempont a mindenkor koncepcióval való összeegyeztethetőség. Ezt szemlélteti az 1. ábra.



1. ábra. A legfontosabb módszerek

A módszereket a következő szisztéma szerint tárgyalja: különös ismertetőjegye; a résztvevők helyzete; mit ér a módszer; technikai, kivitelezési tippek; egyéb megjegyzések.

A harmadik fejezet a koncepciónak megfelelő szemléltetőeszköz-választáshoz nyújt segítséget. Az eszközöket konkrét példán keresztül mutatja be, jellemzi a velük végzett munka folyamatát, és tippeket ad, amelyek ezt a munkát megkönnyítik. A szerző által tárgyalt médiumokat a 2. ábra segítségével szemléltetem.



2. ábra. A legfontosabb médiumok

A negyedik fejezet központjában a közös tanulási munka kapcsolatrendszerének dinamikája áll. A megfelelő módszerek és médiumok kiválasztása mellett a vezetőnek a kapcsolatok szintjén is professzionális módon kell cselekednie. Engem legin-

kább a krízishelyzetekkel foglalkozó alfejezet ragadott meg. Mivel ezek mindenki számára kínosak, úgy gondolom, ez a fejezet különösen nagy érdeklődésre tarthat számot (személyes érintettségünk folytán szinte lehetetlenné válik ez a hasznos kézikönyv).

Először fölleveníti, hogy milyen széles lehet a zavaró esetek skálája. A fölsoroltak valamelyikével nyilván minden oktató találkozott már. Ezután konkretizálja, hogy mi okozza a zavart ezekben a helyzetekben, mit is zavarnak meg. A tanfolyamvezetőktől elvárják, hogy biztonságot és határozottságot sugalljanak. Ezért a kellemetlen helyzetekben valójában saját érzéseik, gondolataik zavarják az oktatókat: például csalódottság, a tekintély elvesztésétől való félelem, szégyenkezés, tehetlenség, tanácstalanság. Ilyenkor zavar áll be a munkaképességben. Elsősorban a vezetőben, de a résztvevőkében is. A munkaképesség zavara kifejezhető egyetlen mondatlall: „Már nem tudok odafigyelni!” A konfliktuskezelésnek ezt a megzavart munkaképességet kell helyreállítania.

A szerző tizenkét kérdésből álló listát állított össze a nehéz helyzetek megoldásának elősegítésére. A krízis szó helyett a lélektanilag kedvezőbb „nehéz helyzetek” kifejezést használja a fejezeten belül – gondolom, azért, mert ez nem blokkol, ezáltal elősegítheti a kreatív helyzetmegoldást. A kérdések sorrendje ez esetben fontos.

*Mérjük föl a realitást!*

Kinek a munkaképességében állt be a zavar?

A résztvevők hogyan látják és miként élik meg a problémát?

Mit kellene az érintetteknek egymásról tudni?

Hogyan alakul a helyzet, ha semmit sem teszünk?

Vajon én cselekedjem-e vagy mások?

Mikor történjen ez?

Mi legyen a cselekvés eredménye?

*A munkaképesség helyreállítása*

Mit szeretnének az érintettek megváltoztatni?

Mit akarnak / tudnak az érintettek ennek érdekében tenni?

Mi lenne jó intézkedés / megállapodás?

Mi a teendő, ha az intézkedés / megállapodás nem válik be?

Mi a helyzet most a munkaképességgel?

Ezt követően részletesen bemutatja, hogyan használható ez a lista a túl sokat beszélő, túl serény résztvevő esetében (a kínálgató megoldási lehetőségeket pro és kontra tárgyalja). Rámutat, hogy tipikus hiba, ha csak a zavart okozó személyre koncentrálnak. A stratégia akkor a jó munkaképességű résztvevő korlátozását célozza. Valójában pedig a többieknek kellene bevonni.

Felhívja a figyelmet arra is, hogy mielőtt beavatkoznánk, gondosan tárjuk föl a realitást, és ennek nyomán olyan intézkedést tegyünk, illetve megállapodást kössünk, amelynek révén a vezető és a csoport munkaképessége helyreáll.

Ha a vezető hibázik a konfliktuskezelésben, az kihat a tanulás további menetére is („Aki győztes marad, az nem oldotta meg a konfliktust.”). Ha például az akadémikuskodót olyan módon tesszük szövetségessé, hogy kiemeljük, különleges résztvevővé léptetjük elő (kvázi tanársegéddé), akkor a többi résztvevő munkaképessége csökkenni fog. Féltékenyek lesznek rá („Miért pont ő, miért nem én?”), továbbá elfedi az oktató és a hallgatók státusza közötti különbséget. Tehát az oktatói professzionalitás legkeményebb tesztjét a nehéz helyzetek jelentik.

Weidenmann három nagyon értékes tanáccsal zárja a fejezetet és voltaképpen a könyvet.

*Legyen világos, ahogy reagál!*

Következetesen és határozottan kell reagálni, hogy a realitást a résztvevőkkel is megértessük („Erről tárgyalhatunk, erről nem.”).

*Legyen toleráns!*

Tőlünk függ, hogy mit élünk meg nehéz helyzetként. Az ésszerűség mértékéig legyünk toleránsak embertársaink gyarlóságai iránt. A tolerancia határa ott van, ahol az árt a munkaképességnek. A beavatko-



zásnál azonban fontos kritérium, hogy ne veszélyeztesse az addig jó munkaképességük teljesítményét.

### *Legyen felnőtt!*

A szülői én vagy a gyermek én szerinti vezetői magatartás nem produktív. Sem az anyáskodás, sem a gyámoltalanság nem erősítheti a tanulóban a felnőtt-én munkáját, amire a hatékony tanuláshoz szükség van.

Hogy a nehéz helyzetekben a vezető nyomás alatt van, az a résztvevők számára is nyilvánvaló. Számukra is tehermentesítő, ugyanakkor jó tanulási lehetőség, ha a vezető modelljén látják, hogyan lehet a realitásnak megfelelően konstruktívan és kooperatívan cselekedni. A nem professzionális oktatói magatartás ezzel szemben erősíti a kríziseket, és földolgozásukat megnehezíti.

Úgy vélem, az oktatók ambivalens érzésekkel veszik kézbe a módszertani könyveket: „Vajon mi újat tud nyújtani?”; „Valóban használhatók-e a benne foglaltak?”. A szkeptikusoknak érdemes fontolóra ven-

ni Jörg Knoll azon gondolatát, hogy „...a módszerek nem meghatároznak, hanem lehetővé tesznek valamit... bizonyos mértékben olyan edények, amelyeket a résztvevők saját ötleteik, saját munkájuk gyümölcseivel megtölthetnek”.

E könyveket olvasva egyszerre idéződték föl bennem hallgatóként átélt felnőttképzési élményeim és saját tanítási tapasztalataim. A mögöttes célok és az eredményt befolyásoló faktorok apró részletekbe menő föltárása következtében sok mögöttes mozgató erő világossá vált előttem. Én a tárgyalt módszereken kívül e két könyv szemléletmódját értékelem nagyra: az aprólékos, figyelmes tervezést (főlkészülést) és a munkaképesség megteremtésére-fenntartására való törekvést.

Meggyőződésem, hogy aki módszertani kultúráját e művek tanácsait követve fejleszti, kevesebb „nehéz helyzetet” él majd meg. Körültekintő tervezéssel, a kialakult helyzet gondos elemzésével úrrá lesz rajtuk.

*Szakácsné Tóth Éva*

## A felnőttképzés gazdasági és társadalmi igénye

*A felnőttképzés hajtóereje minden időben a szükséges társadalmi/gazdasági tudásszükségletek célraorientált kielégítése. A hazai törvényalkotás a Felnőttképzési Törvénnyel ezt az igényt rögzítette, keretet adva a felnőttképzés további szerveződésének, hatékonysága lehetséges növelésének. A debreceni egyetem a Pallas Debrecina sorozatában jól válogatott összeállítást adott közre „Felnőttképzés és gazdaság” címmel.*

**K**ozma Tamás, a kötet egyik szerkesztője gazdag tapasztalatok birtokában és kutatói előrelátással választotta ki a lényegi információkat hordó anyagokat az 'International Encyclopedia of Education' két kötetéből. A lefordított 24 tanulmányt 1995-ben és 1996-ban megjelent írásokból választották ki. A tanulmányok részben hozzájárulnak a nyugati és a fejlődő világ felnőttképzési folyamatainak ér-

telmezéséhez – ami az EU-csatlakozással még indokoltabb lett –, másrészt megerősítenek abban, hogy a hazai ilyen jellegű kutatások, régebben vagy újabban megjelent munkák az esetleges összevetésekben jól megállják helyüket. (Elsősorban abban, hogy karakterisztikusabban foglalnak állást egyes kérdésekben, orientációs alapot nyújtva így a nyílges és eredményes továbblépéshez.) Másrészt a hazai aktuális